

ANALISA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN DI KOTA BOGOR

Prof. Dr. Isman Kadar, MM¹⁾,

¹⁾ Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

Syaiful Anwar, Widyatmoko, wiwiek R.²⁾,

²⁾ Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pakuan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the transformational leadership and discipline of work on job satisfaction of employees in the district of East Bogor. The study population was all employees in Bogor subdistrict East by as many as 105 employees and sample as many as 83 employees of people using slovin. The research instrument was a questionnaire. Collected data is processed using correlation analysis technique.

The results show that: 1. There is a positive and significant relationship between transformational leadership and job satisfaction with a correlation coefficient (r) between transformational leadership and job satisfaction of 0.658, meaning that value indicates that there is a relationship strong unidirectional linearity. 2. There is a positive relationship between the discipline of working with employee satisfaction being that the correlation coefficient of 0.421.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kecamatan merupakan pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan

yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeseimbangan material dan spirituil, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih,

bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung-jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Objek penelitian yaitu Kecamatan Bogor Timur merupakan sebuah kecamatan di Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Di kecamatan ini, terletak Pintu Air Katulampa, yang merupakan pintu air populer apalagi apabila musim hujan tengah melanda Jakarta. Kecamatan ini berbatasan dengan kecamatan Bogor Utara di utara, Bogor Tengah di barat, Bogor Selatan di selatan, dan Kabupaten Bogor di timur.

Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tk. II Bogor dan Kabupaten Daerah Tk. II Bogor, wilayah Kecamatan Bogor Timur dengan luas 1.015 Ha, terdiri dari 6 (enam) kelurahan 318 RT dan 59 RW. Adapun kelurahan dimaksud adalah: 1. Kelurahan Baranangsiang Luas 235 Ha; 2. Kelurahan Sukasari Luas 48 Ha, 3. Kelurahan Katulampa Luas 491 Ha; 4. Kelurahan Tajur Luas 45 Ha; 5. Kelurahan Sindangsari Luas 90 Ha; 6. Kelurahan Sindangrasa Luas 106 Ha.

Kecamatan Bogor Timur dalam rangka meningkatkan kepuasan para pegawainya diperlukan motivasi yang berfungsi penting bagi kepemimpinan, baik organisasi maupun individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa motivasi pegawai Kantor Kecamatan Bogor Timur tersebut tidak akan bertindak, bergerak dan bekerja, baik untuk pegawai itu sendiri maupun

untuk organisasi. Oleh karena itu tugas seorang pemimpin adalah membangun keinginan, kemauan, dan memberikan motivasi pada para pegawainya untuk bekerja.

Kantor Kecamatan Bogor Timur memiliki pemimpin yang bersifat transformasional karena pimpinan Kecamatan Bogor Timur melibatkan bawahan untuk melakukan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan di Kecamatan Bogor Timur membutuhkan tindakan motivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Pimpinan di Kecamatan Bogor Timur bekerja pada sasaran dan tindakan serta mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, Kecamatan Bogor Timur mempunyai visi diantaranya adalah : Mewujudkan Kecamatan Bogor Timur sebagai wilayah permukiman dan Sentra Ekonomi yang berwawasan Lingkungan, sedangkan Misi untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, Kecamatan Bogor Timur memiliki misi sebagai berikut : 1. Penataan pusat-pusat perdagangan dan jasa serta kawasan permukiman yang tertib, tentram dan aman, 2. Memberikan pelayanan yang mudah, cepat dan efisien kepada masyarakat. 3. Pemanfaatan semaksimal mungkin terhadap potensi yang dimiliki demi lancarnya penyelenggaraan pemerintahan, tercapainya

peningkatan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat, 4. Memelihara rasa persaudaraan dan kekeluargaan di dalam masyarakat sebagai syarat mutlak bagi terlaksananya program-program pembangunan.

Bila kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Bogor Timur tidak dilaksanakan, maka secara otomatis tujuan organisasi tidak akan tercapai, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi itu sendiri. Maka pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, beserta konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dikerjakan.

Selain itu, permasalahan ketidakhadiran pegawai dipengaruhi oleh kurang penghargaan dari institusinya sebagai hasil kerjanya dan pegawai kurang dapat menikmati pekerjaan sesuai dengan kualifikasi, kurang memperhatikan iklim organisasi yang meliputi struktur organisasi dan perputaran pegawai yang jelas sehingga para pegawai tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya dan tidak mendapat penghargaan sesuai prestasi yang dicapai. Dengan demikian harapan terwujudnya pemerintahan yang

kondusif belum dapat tercapai. Inilah fenomena yang menunjukkan urgensi dari penelitian ini akan dilakukan.

Selain faktor kepemimpinan, terdapat faktor lain yang penting untuk diteliti yaitu faktor disiplin pegawai. Setiap pegawai kecamatan di Kota Bogor harus memiliki tingkat disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Bogor Timur”.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

3. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya

manusia terutama pada masalah kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan dan motivasi kerja.

- b. Diharapkan menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.
4. Kegunaan Praktis
- d. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai, sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan di organisasi.
 - e. Bagi organisasi, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebagai bahan untuk menentukan kebijakan untuk memotivasi pegawai.

B.METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Bogor Timur yang beralamat di Jl. Raya Pajajaran No. 16, Telp. : (0251) 8326773, yang

terdiri dari : 1) Kantor Kecamatan Bogor Timur; 2. Kelurahan Baranangsiang, 3) Kelurahan Sukasari, 4) Kelurahan Katulampa, 5) Kelurahan Tajur, 6) Kelurahan Sindangsari, 7) Kelurahan Sindangrasa. Pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan mulai bulan April 2015.

Metode Penelitian

Metode penelitian berupa metoda survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah pegawai operasional dalam jangka waktu yang bersamaan.

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dari semua variabel yang diteliti baik kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan, maupun motivasi kerja adalah angket (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan. Angket atau kuesioner pada penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dirinya.

Adapun tahap penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang *valid*

dan *reliable* maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada sampel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Kecamatan Bogor Timur yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian disini adalah terdapat permasalahan dengan kepuasan kerja para pegawai dan penulis bekerja di Kecamatan Bogor Timur dengan tujuan untuk mempermudah memperoleh data. Populasi sebanyak 105 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Simple random sampling* dengan menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus statistik Slovin, yaitu salah satu penentuan jumlah contoh untuk penelitian sosial dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Diketahui bahwa pegawai pada Kecamatan Bogor Timur dengan populasi sebanyak 105 pegawai. Dengan demikian ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung jumlahnya melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + 105(0.05)^2} = 83,16$$

dibulatkan menjadi 83 pegawai

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik proporsional random sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu pegawai negeri sipil di Kecamatan Bogor Timur dan pegawai negeri sipil di enam kelurahan yang ada di Kecamatan Bogor Timur, kuesioner telah ditentukan isi dan meterinya.

Teknik Analisa Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Kuesioner diisi tanpa harus berdiskusi dengan responden lain. Data yang dikumpulkan seterusnya dicatat untuk dilakukan analisis statistik deskriptif. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas dan homogenitas sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif data penelitian meliputi; Mean (rata-rata skor data), median (nilai tengah), modus (nilai yang paling

sering muncul), range (rentang skor), skor maksimum, skor minimum, jumlah kelas serta jarak kelas interval atau panjang kelas.

2. Pengujian Persyaratan Analisa Data

a) Uji Galat Baku Taksiran

Uji normalitas galat baku taksiran untuk mengetahui apakah galat baku taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Liliefors berdistribusi normal bila L hitung $< L$ tabel dengan taraf signifikan 0,05.

b) Uji Homogenitas Varian

Uji Homogenitas varian dengan menggunakan uji “Banlet” varian untuk mengetahui apakah varian bersifat homogenitas. Varian dinyatakan homogen bila harga χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel, di uji dengan taraf signifikan 0,05.

c) Uji Linieritas dan Signifikansi Persamaan Regresi

Uji linieritas dan signifikansi data dimaksud untuk melihat apakah regresi yang diperoleh ada artinya jika digunakan untuk membuat kesimpulan antara variabel yang sedang dianalisis. Uji linieritas menggunakan tabel “ANOVA”. Regresi linier dinyatakan berarti apabila F

hitung $< F$ tabel, dengan taraf signifikan 0,05.

3. Uji Hipotesis

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, pengujiannya dilakukan dengan teknik korelasi sederhana untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel.

$r =$

$$\frac{n \sum XY - \sum X \times \sum Y}{\sqrt{\left(n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \left(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terikat

n = Jumlah Sampel

Nilai minimal interval koefisien korelasi yang memperlihatkan kekuatan hubungan antar variabel adalah nilai r tabel diatas 0,399 dengan α 5%. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi korelasi Product Moment (Uji t) dengan tingkat α = 5%.

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = korelasi

n = Jumlah Sampel

Untuk uji korelasi digunakan teknik *korelasi rank/spearmen*. Varians dinyatakan berkorelasi bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,658$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja.

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dihitung berdasarkan koefisien determinasi

yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,432$. Berarti variabel Kepemimpinan transformasional membentuk kontribusi sebesar 43,2% terhadap Kepuasan Kerja. $t_{hitung} = 7,867 > t_{tabel} 1,663$ pada $\alpha = 0,05$. Yang artinya bahwa kepemimpinan transformasional merupakan upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dalam hal ini para staf kelurahan Bogor Timur yang meliputi 7 kelurahan dengan cara sedemikian rupa sehingga staf kelurahan Bogor Timur mau menjalankan kehendak pimpinan dalam hal ini yaitu Camat Bogor Timur dengan usaha mencapai tujuan dan sasaran organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja staff yang optimal.

Hubungan fungsional antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai dihitung menggunakan teknik analisis fungsional diperoleh persamaan $\hat{Y} = 31,824 + 0,824X_1$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 31,824 artinya jika kepemimpinan transformasional nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya sebesar 31,824. Koefisien fungsional (b) variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,824, artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja

mengalami peningkatan sebesar 0,824 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja adalah positif, sehingga semakin meningkat hubungan positif kepemimpinan transformasional maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Kecamatan Bogor Timur dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional.

Pengujian hipotesis pertama (1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil korelasi yang didapat yaitu sebesar 0,658 yang berarti hubungan keduanya signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dalam suatu organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai untuk bekerja pada Kecamatan Bogor Timur yang dibuktikan dengan koefisien determinasi yaitu sebesar 43,2% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Judge & Bono (dalam Pareke) mengajukan penjelasan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku

pemimpin transformasional ini disebabkan karena salah satu aspek kepuasan kerja, yaitu pengawasan (*supervision*). Pengawasan yang disediakan pemimpin melalui perhatian individual, dan motivasi inspirasional akan memampukan para bawahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional pada Kecamatan Bogor Timur perlu diterapkan, karena setiap pegawai mempunyai tujuan yang berbeda dalam hidupnya, karena pengaruh pengetahuan dan pengalamannya yang berbeda. Namun setiap pegawai akan sama dalam satu hal yaitu ingin mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mencapai tujuan itu pegawai harus melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Oleh karena pegawai secara kodrat terbatas kemampuannya maka untuk mencapai tujuannya, pegawai memerlukan bantuan dari manusia lainnya.

Untuk itu pegawai harus bekerja dalam mencapai tujuannya atau berorganisasi. Dalam organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur, mengkoordinasikan semua tugas yang dilakukan oleh orang-orang dan mengarahkannya kepada tujuan yang hendak dicapai. Supaya unsur-unsur manajemen tertuju serta terarah kepada tujuan yang diinginkan, maka manajemen

harus ada yang mengatur yaitu seorang pemimpin dengan wewenang kepemimpinannya melalui intruksi dan persuasi.

Dalam mewujudkan pelayanan prima, seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan. Karena itu diperlukan kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu sebagai agen perubahan. Berbagai perubahan mungkin mendapatkan tantangan dan hambatan, baik dari dalam maupun luar organisasi namun seorang pemimpin transformasional harus berani menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian tersebut dengan menyiapkan strategi terbaik.

Perubahan-perubahan yang dapat dilakukan seorang pemimpin untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, antara lain :

- a. Memangkas berbagai birokrasi yang sudah tidak relevan.
- b. Menerapkan *contestability* (membandingkan pelayanan yang dilakukan unit organisasinya dengan organisasi lain untuk melihat efisiensi dan efektivitasnya) bahkan mengembangkan kontrak dengan sektor swasta (jika hal ini merupakan jalan terefektif dan terefisien yang harus ditempuh).
- c. Menggunakan berbagai teknologi baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

- d. Mengembangkan kebijakan publik yang berorientasi pada pelanggan (*customer focus*)

Kepemimpinan menjadi basis dalam manajemen sumber daya manusia yang diharapkan tidak saja pada aspek operasional yaitu dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja tetapi juga pada aspek strategik yang mendasari terbentuknya kondisi kehidupan kerja tersebut. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peranan yang besar untuk memaksimalkan organisasi bekerja dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

2. Hubungan antara Disiplin dengan Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara disiplin dengan kepuasan pegawai dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,421$. Hubungan keduanya signifikan karena $\text{Sig} = 0,000$ nilai ini identik dengan $p\text{-value}$, dimana nilai $p\text{-value}$ lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin dengan Kepuasan Pegawai.

Kontribusi Disiplin dengan Kepuasan Pegawai dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,177$. Berarti

variabel Disiplin membentuk kontribusi sebesar 17,7% terhadap Kepuasan Pegawai. Yang artinya disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2003), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan Kepuasan pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu menciptakan Kepuasan pegawai yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan kesadaran pribadi.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa ada kesamaan dengan peneliti-peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008) meneliti tentang *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang* hasil penelitian menyimpulkan bahwa : 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan

koefisien determinasi sebesar 8,3%; 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; 3) ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%.

Pada dasarnya perusahaan meningkatkan disiplin dengan maksud untuk memperbaiki keadaan di waktu yang akan datang. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah untuk memperbaiki pelanggaran; untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan tindakan-tindakan yang serupa; dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

D. KESIMPULAN

Terlepas dari kelemahan-kelemahan dan kekurangan penelitian ini, baik dari segi metodologi maupun dari segi obyeknya, namun beberapa hasil dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi (r) antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja sebesar 0,658, artinya nilai

tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kelinearan searah yang kuat. Koefisien determinasi (KD) antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 43,3%, artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 43,3%. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kekuatan hubungannya kuat. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Bogor Timur sangat ditentukan oleh Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional yang baik akan mengakibatkan tingginya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional buruk maka kepuasan kerja pegawai rendah.

2. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan pegawai yang sedang yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,421. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 17,7% dan hubungan fungsionalnya $Y = 62.090 + 0,412X_1$. Hal ini berarti bahwa kepuasan pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Tengah sangat ditentukan oleh disiplin. Disiplin yang tinggi akan mengakibatkan tingginya Kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Bogor Tengah dalam bekerja dan sebaliknya jika

disiplin rendah maka Kepuasan pegawai pada Kecamatan Bogor Tengah juga rendah. Disiplin yang diharapkan timbul dari hati yang paling dalam dan karena unsur keiklasan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2002.
- Atmojo, Marnis. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance, *International Research Journal of Business Studies*, Vol. 5, No. 2, 2012.
- Bedjo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kera*. Bandung : Sinar Baru, 1999.
- Bertocci, David I. *Leadership in Organizations There Is a Difference between Leaders and Managers*. New York: University Press of America, Inc., 2009.
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine; dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.

- Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Davis, Keith. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga. 2002.
- Edy Sutrisno.Msi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke 2, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Fauzan, Rizky . The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction (Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak), *Jurnal Penelitian Ekonomi*, Vol. 8 No. 2, 2012.
- Gaspersz, Vincent. *Manajemen Kualits*. Jakarta : Yayasan Indonesia Emas dan Garuda Pustaka Utama. 2002.
- Gibson James L., Donnelly James H., Ivancevich Jhon M. dan Konopaske Robert., *Organizations Behavior, Structure, Process*, Fourteenth Edition, NewYork : McGraw-Hill Comp.Inc 2012.
- Greenberg Jerald , Baron Robert A., *Behavior in Organizations*, Ninth Edition, New Jersy : Pearson Education, Inc, Upper Saddle River 2008.
- Hamzah B, Uno, *Teori Motivasi, dan Pengukurannya*, Cetakan ke 8 , Jakarta : PT. Bumi Aksara 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE, 2003).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Harari, Oren. *The Leadership Secret of Colin Power*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2007.
- Heijeracman dan Husnan, Suad. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Jason A. Colquitt, , Lepine Jeffey A, Wesson Michael J., *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill Companies, Inc, 2009.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, edisi kelima. Jakarta: Salemba Empat, 2005.

- Mathis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- M. Fuad, Christin H, Nurlela, Sugiarto, Paulus, *Pengantar Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organization Behaviour*, Seventh Edition. England:Prentice Hall Financial Times., 2005.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press , 2006.
- Neneng Rismayanti, Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru *Tesis Bogor, Program Pascasarjana Unpak*.
- Newstorm, JW dan Keith D.*Organization Behavior : Human Behavior at Work*. 9th , McGraw-Hill, Inc.1993.
- Nitisemito, Alex, S.,*Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia. 1992.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Robbins, Stephen P . *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Buku 1 Jakarta : Salemba Empat, 2009.
- Rue Leslie W. , Byars Lioyd L., *Supervision Key Link to Productivity*, Ninth Edition, New York : Mc Graw-Hill Comp,Inc. 2007.
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009.
- Sahlan, Aswani, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Pusgrafin, Jakarta. 1999.
- Sarwoto.*Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.1989.
- Schermerhorn Jhon, *Management*, Eight Edition
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Materi Perkuliahan, Jatinangor , 2006.
- Sitorus, Monang. Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Penerimaan Pajak Reklame (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung)”, *Jurnal*, (VISI 18 (1) 1 - 16, 2010.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, 2012
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.

Steven Lattimore McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, Fifth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2005.

Wirda, Fisla dan Azra, Tuti. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisni*, No. 1, Volume 2, 2007.